

## Förhandlingsprotokoll Skola, förskola och fritidshem

<b>Ärende:</b>	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för perioden 2023-09-01 – 2025-08-31 för arbetstagare anställda inom Skola, förskola och fritidshem
<b>Parter:</b>	Fremia Vision
<b>Tid och plats:</b>	2023-09-13 m fl datum
<b>Närvarande för Fremia:</b>	Gunnar Järsjö Karin Malmström Cecilia Westerlund
<b>Närvarande för Vision:</b>	Kjell Svahn Albert Sundqvist

---

### § 1. Allmänna villkor

Parterna träffar överenskommelse om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 1 för tiden den 1 september 2023 till och med den 31 augusti 2025. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Rörlig ersättning vid lägerverksamhet räknas upp med märket, 4,1 procent den 1 september 2023 respektive 3,3 procent den 1 september 2024.

Parterna har diskuterat regleringen om förlängd uppsägningstid, för de som fyllt 55 år och har en sammanhängande anställningstid om tio år, utan att kunna enas.

### § 2. Löner

Parterna träffar överenskommelse om löner för perioden den 1 september 2023 till och med den 31 augusti 2025 enligt bilaga 2.

Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i företagen utifrån dessas förutsättningar. Efter avslutad lönerevision respektive år ska summan av de fasta kontanta lönerna ha ökat med motsvarande värde som märket. Vision kan begära central förhandling om löneökningarnas storlek. De centrala parterna fastställer då löneökningarnas storlek i aktuell tvist i enlighet med märket, med beaktande av individuell lönesättning.

Go AB

### § 3. Partsarbeten

#### Kompletterande anställningsformer

Parterna upptar under avtalsperioden diskussioner om kompletterande anställningsformer med beaktande av Arbetsförmedlingens uppdrag.

#### Förstärkning av tjänstepension – delpension

Parterna är överens om att en förstärkning av tjänstepensionerna behöver utredas. Parterna följer utvecklingen av de pensionsöverenskommelser som gäller på andra avtalsområden under avtalsperioden. Senast den 31 maj 2024 ska parterna inleda ett analysarbete syftande till att utreda förutsättningarna för ökade pensionsavsättningar och eventuell överenskommelse om delpension inom avtalsområdet Skolor, förskolor och fritidshem.

#### Analys av dygnsvilobestämmelserna

Verksamheten inom avtalsområdet Skolor, förskolor och fritidshem bedrivs huvudsakligen dagtid och måndag till och med fredag. Inom avtalsområdet gäller i stort sett arbetstidslagens reglering. Kollektivavtalet möjliggör lokala kollektivavtal om bland annat dygns- och veckovila. Parterna ska analysera i vilken mån denna reglering skulle kunna strida mot dygnsvilobestämmelserna i arbetstidsdirektivet. I den mån parterna anser att kollektivavtalet behöver förändras ska detta ske. Arbetet ska vara slutfört senast den 31 december 2023.

### § 4. Ändrad lagstiftning

Om lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan ändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, ska förhandlingar upptas.

### § 5. Avslut

Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 18 september 2023

Vid protokollet                      Justeras



Gunnar Järsjö                      Kjell Svahn

## § 2 Anställning

§ 2 Mom 1, sjunde stycket får följande nya lydelse

"Avtal om anställnings på prov kan förlängas om den anställda är frånvarande under en stor del av provtiden. Provtiden kan då, efter överenskommelse, förlängas med motsvarande tid som frånvaron varit."

Text som utgår

"Avtal om anställnings på prov kan förlängas om den anställda är frånvarande under provtiden på grund av sjukdom eller föräldraledighet. Provtiden kan då, efter överenskommelse, förlängas med motsvarande tid som frånvaron varit."

## § 6 Övertids-, mertidsersättning och övriga ersättningar

§ 6 Mom 7 Ersättning för läggerverksamhet höjs till 477 kronor från och med den 1 september 2023 och till 492 kronor den 1 september 2024.

## § 7 Tjänstledighet, ledighet med lön och föräldraledighet

§ 7 Mom 3:4 får följande tillägg

"...Vid partiell tjänstledighet proportioneras arbetstagarens månadslön."

§ 7 Mom 3:4 får följande nya lydelse

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön\* dras av för var och en av kalendermånaderna. Vid partiell tjänstledighet hel kalendermånad proportioneras arbetstagarens månadslön."

## § 8 Sjuklön

§ 8 Mom 1, andra stycket får följande tillägg

"Arbetstagare ska löpande inge läkarintyg, även efter den åttonde sjukdagen. Arbetstagaren ska löpande informera arbetsgivaren om fortsatt sjukskrivning...Arbetsgivaren ska för fullgörande av sitt rehabiliteringsansvar löpande informera sig om arbetstagarens rehabiliteringsbehov."

Andra stycket får följande nya lydelse

"Arbetstagare ska löpande inge läkarintyg, även efter den åttonde sjukdagen. Arbetstagaren ska löpande informera arbetsgivaren om fortsatt sjukskrivning. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i

arbete. Arbetsgivaren ska för fullgörande av sitt rehabiliteringsansvar löpande informera sig om arbetstagarens rehabiliteringsbehov.”

§ 8 Mom 4, sjätte stycket ändras

”pensionsålder enligt tillämplig pensionsplan” till ”uppnått 69 år ålder”.

Sjätte stycket för följande nya lydelse

”När den anställde uppnått 69 års ålder utges sjuklön fr o m den 15:e dagen endast om arbetstagare och arbetsgivaren kommit överens om det.”

### § 9 Semester

§ 9 Mom 2 får följande tillägg

”...eller arbetsgivaren tidigare följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.”

Momentet för följande nya lydelse

”Semesteråret utgörs av kalenderåret som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes i lokalt kollektivavtal eller arbetsgivaren tidigare följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.”

AB  
Go

## Löneavtal

2023-09-01–2025-08-31

### Fremia -Vision

#### för medarbetare i förskolor, fritidshem och fristående skolor

Löneavtalet gäller Visions medlemmar anställda inom avtalsområdet förskolor, fritidshem och fristående skolor som är anställda eller har anställts senast den 31 augusti respektive år.

Avtalet gäller fr o m den 1 september 2023 och gäller t o m den 31 augusti 2025.

#### 1. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft.

Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser får medarbetaren bättre förutsättningar att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

#### 2. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGEN

2.1 Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska

AS  
60  
5

förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen och medarbetarens bidrag här till.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitet- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Under en yrkeslivskarriär kan för en medarbetare olika förmåner värderas olika beroende på den aktuella livssituationen. Arbetsgivare och medarbetare kan därför i lönesamtalet avtala om annat än höjning av nominellt värde av lön, t ex ledighet del av dag eller ytterligare semesterdag. Sådan förmån gäller till nästa lönerrevisionstillfälle, är inte nivåhöjande och ingår inte i det enskilda anställningsavtalet.

**2.2** Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten vid lönesättningen är de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av medarbetarens personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål - och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

### **3. LÖNEPROCESSEN OCH DE LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGARNA (PRAKTISKA GENOMFÖRANDET)**

**3.1** För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera

fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för medarbetaren. Arbetsgivaren bör i direkt diskussion med sina medarbetare redogöra för sina utgångspunkter och målsättningar i den kommande löneöversynen.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 september respektive år.

Medarbetare som 2023 haft den 1 juni som lönerrevisionstidpunkt ska vid 2024 års lönerrevision erhålla lönehöjningen retroaktivt från den 1 juni 2024. Från och med 2025 års lönerrevision sker denna per den 1 september varje år.

**3.2** En bedömning ska ske årligen av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Medarbetare som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder ska dokumenteras.

**3.3** Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Förslag till ny lön bör lämnas före lönerrevisionstidpunkten. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön. Om svårigheter föreligger att komma överens kan medarbetaren ta kontakt med sin fackliga organisation syftande till att begära lokal förhandling.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.



Handwritten signature and initials in blue ink, consisting of a stylized 'AS' above a larger 'Go' with a small '7' below it.

## FÖRHANDLINGSORDNING

### LOKAL FÖRHANDLING

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att arbetsgivaren har gett medarbetaren förslag på ny lön.

### CENTRAL KONSULTATION

Om oenighet uppstår ska de centrala parterna kontaktas för konsultation innan förhandlingen förklaras avslutad.

### ANSTÄLLNINGSAVTAL OM UNDANTAG FRÅN LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerrevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

### VISSA PENSIONSFRÅGOR

#### Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### ANMÄLAN OM PENSIONSMEDEFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön till tillämplig pensionsanstalt anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni, eller annan överenskommen tidpunkt, respektive år.

Stockholm den 13 september 2023

Fremja



Gunnar Järsjö

Vision



Kjell Svahn